

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEDISPLINAN DAN KINERJA GURU

(Studi Pada SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang).

Yusaini Kamal

(Dosen Pascasarjana UIN SMH Banten)

A.Najli Aminullah

(Guru MAS Ashabul Maimanah Sampang Susukan Pontang Serang)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru. Hipotesis penelitian ini meliputi : 1) Ketercapaian Pemberian Insentif di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. 2). Tingkat Ketercapaian pelaksanaan kedisiplinan di SMPN 1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang . 3). Tingkat Ketercapaian Kinerja Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. . 4). Seberapa besar Pengaruh insentif terhadap Kedisiplinan Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. 5). Seberapa besar pengaruh Insentif Terhadap kinerja guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei. Dengan populasi terjangkau guru SMPN 1 Pontang sebanyak 30 orang dan guru MTsN Ciruas/Serang sebanyak 35 orang jumlah seluruhnya 65 orang .. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket Variabel X (Insentif) 30 soal yang telah diuji validitas dan reliabilitas; angket Variabel Y₁ (kedisiplinan) sebanyak 30 soal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan angket Variabel Y₂ (kinerja) guru sebanyak 30 soal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.; Analisis data menggunakan *Regresi Sederhana*. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru. Dari pengolahan data diperoleh persamaan regresi yang terbentuk antara $\hat{Y} = \alpha + 61,62 + 78,260.26Y_1 + 0.40Y_2$, dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh F_{tabel} sebesar 0.66. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $138.8 > 0.66$, Maka tolak H_0 dan terima H_1 , dengan demikian terdapat pengaruh insentif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru

Kata kunci: Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, Kinerja Guru

ABSTRACT

The Influence of Incentives on the discipline and performance of teachers (Study at Pontang Junior High School 1 and Ciruas / Serang MTsN).

This study aims to determine the effect of incentives on the discipline and performance of teachers. The research hypothesis includes: 1) Achievement of Incentive Giving at Pontang Junior High School 1 and Ciruas / Serang MTsN. 2). The level of achievement of discipline implementation at Pontang 1 Junior High School and Ciruas /

Serang MTsN. 3). Level of Achievement of Teacher Performance at Pontang Junior High School 1 and Ciruas / Serang MTsN. . 4). How big is the influence of incentives on Teacher Discipline at Pontang Junior High School 1 and Ciruas / Serang MTsN. 5). How much is the influence of incentives on teacher performance at Pontang Junior High School 1 and Ciruas / Serang MTsN.

The method used in this research is survey method. Affordable populations are 30 teachers in the Pontang Junior High School 1 and 35 people in Ciruas / Serang MTsN teachers. The total number of students is 65. The research instruments used are Variable X (Incentive) 30 questions that have been tested for validity and reliability; Variable questionnaire Y1 (discipline) as many as 30 questions that have been tested for validity and reliability, and questionnaire Variable Y2 (performance) of teachers as many as 30 questions that have been tested for validity and reliability; Data analysis uses Simple Regression. From the results of the study showed the influence of incentives on discipline and teacher performance.

From the data processing, the regression equation is formed between $\hat{Y} = \alpha + = 61.62 + 78.260.26Y1 + 0.40Y2$, with a significance level of 0.05 obtained F_{table} of 0.66. Because $t_{count} > t_{table}$ that is $138.8 > 0.66$, then reject H_0 and accept H_1 , thus there is an effect of incentives on the discipline and performance of the teacher.

Keywords: Incentive Influence, Discipline, Teacher Performance

A. PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat yang dinamis ada upaya pewarisan nilai kebudayaan antara generasi tua kepada generasi muda dengan tujuan agar nilai masyarakat tersebut tetap berlanjut dan terpelihara keasliannya dengan melestarikan nilai intelektual, seni, politik, ekonomi dan sebagainya Dalam kehidupan manusia sebagai individu memiliki kecendrungan untuk dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin untuk maksud tersebut manusia perlu suatu sarana yang efektif dan dinamis yaitu pendidikan. Untuk memenuhi dua tuntutan di atas yang secara efektif pengaplikasiannya dilakukan melalui dunia pendidikan

Maju mundurnya sejarah peradaban umat manusia sangat tergantung pada pola pendidikan yang diterapkan bahkan pendidikan sering kali dijadikan tolak ukur layak atau tidak manusia menduduki dan melaksanakan amanat Allah sebagai kholifah di muka bumi (Al Ardh.)

Terkait guru honorer pendapatan mereka masih dibawah upah minimum Regional (UMR) dikemukakan Ketua Umum Forum Tenaga Honorer Sekolah Negeri Indonesia Ani Agustina mengatakan sekitar 50.000 guru dan tenaga kependidikan yang berstatus honorer bakal berunjuk rasa didepan Istana Negara berkaitan dengan kejelasan status dan nasib mereka(https://edukasi.Compas/read/2012/02/20/08352440.gaji_guru_honorer_dibawah_upah_buruh)¹ Karena hampir 90 % di Indonesia sekolah/pendidikan Swasta yaitu sekolah/pendidikan yang dikelola oleh Masyarakat

¹.https://edukasi.Compas/read/2012/02/20/08352440.gaji_guru_honorer_dibawah_upah_buruh

Para guru swasta dari berbagai wilayah di Indonesia berunjuk rasa di depan kantor Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di Jakarta. Sekertaris Persatuan Guru Swasta Provinsi Banten “Sumarno” Kesempatan guru honorer atau tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil lewat seleksi husus dinilai dipersulit, pasalnya pemerintah hanya bersedia mengangkat guru honorer di sekolah negeri atau swasta jika selama ini mereka digaji lewat APBN/APBD lebih lanjut Sumarno mengatakan para guru swasta akan bertahan jika pemerintah tidak bersedia membuat pernyataan tertulis di atas materai soal kesediaan mengakomodir guru swasta.²

Hasil dari wawancara terhadap beberapa guru dikecamatan Pontang dan Ciruas ada masalah klasik yang belum sepenuhnya bisa terselesaikan yaitu masalah kesejahteraan tenaga pendidik yang masih jauh dari sejahtera apalagi tenaga pendidik non Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di sekolah dan Madrasah swasta yang kesejahteraannya mereka masih jauh dari kata cukup bahkan masih berada di bawah pendapatan UMR sehingga mereka banyak yang berprofesi multi job (kerjaan sampingan) demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari³(hasil wawancara)

Penghasilan tenaga pendidik honorer merupakan masalah yang sampai saat ini belum ada solusinya dengan penghasilan mereka yang berada dibawah satu juta perbulan apakah mungkin membuat mereka konsen menghadapi peserta didik sementara kebutuhan jauh lebih tinggi dibandingkan penghasilan, di samping mereka harus menghadapi peserta didik juga kewajiban rumah tangga yang tidak boleh dilupakan.

Islam merupakan agama yang mengatur semua hal ihwal tentang kehidupan manusia dari segi ibadah maupun muamalah bahkan sampai kepada urusan upah/gaji banyak dalil dalil dari alqur'an dan hadits yang menjelaskan terhadap gaji/upah

Dalam kehidupan manusia, tidak semua dapat bekerja untuk dirinya sendiri, karena ketiadaan modal kerja, sehingga harus bekerja untuk orang lain. bekerja untuk orang lain bukan suatu kekurangan karena Rasul pun sebelum diangkat menjadi Rasul adalah penggembala yang mendapatkan upah dari pekerjaannya sebagai penggembala kambing penduduk Mekah pada waktu itu, seperti yang terdapat dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Artinya:” Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai penggembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku menggembala kambing penduduk Mekah dengan upah beberapa qirath.(¹ al- Bukhari, juz 2, h. 849)

4”

Dari hadits diatas terdapat penulis menyimpulkan bahwa jika seseorang yang bekerja untuk orang lain maka ada hak yang harus dipenuhi dan diterima kepada orang tersebut sebagai imbalan terhadap apa yang telah ia kerjakan termasuk juga kepada tenaga pendidik

yang selayaknya mendapatkan hak terhadap kewajiban yang telah ia lakukan kepada peserta didik

Firman Allah SWT terkait dengan pemberian imbalan terhadap amal soleh yang telah dikerjakan.pada surat ALI Imron ayat 57)

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang soleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zhalim. (Q.S Ali Imron Ayat 57)⁵

Kedisiplinan dan ketekunan merupakan salah satu hal yang seharusnya dilakukan oleh guru dengan kedisiplinan dan ketekunan maka akan terciptanya kinerja yang baik dan kedisiplinan dan ketekunan akan dapat menciptakan sebuah kreativitas karena sebuah hasil yang baik dapat diperoleh dengan disiplin dalam menjalankan segala bentuk kegiatan, didukung Styobroto dikutip dalam buku Husdarta *Sejarah dan filsafat Olahraga* Disiplin dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu disiplin diri dan disiplin ilmu⁶.

Hasil wawancara awal dengan beberapa guru di Kecamatan Pontang masih banyak guru yang mempunyai tingkat kedispinan yang rendah, Seperti yang dikatakan oleh salah satu guru di kecamatan Pontang mengatakan *“tingkat kedisiplinan guru di kecamatan Pontang masih rendah apalagi Sekolah/Madrasah swasta mereka sering datang terlambat, jarang membuat administrasi pembelajaran”⁷*

Lebih lanjut ketika penulis mengadakan wawancara dengan bendahara sekolah menyatakan bahwa *ketika guru diserahi tugas sebagai wali kelas yang terjadi guru tersebut hanya menerima tugas tetapi jarang menjalankan tugasnya sebagai wali kelas , sering meninggalkan kelas pada saat proses belajar mengajar hanya memberi tugas-tugas tanpa dikoreksi⁸*

Insentif berhubungan erat dengan kinerja guru karena insentif merupakan salah satu motivasi/pendorong terhadap kinerja guru karena kinerja guru merupakan unjuk kerja atau prestasi yang dilakukan oleh guru sebagai tugasnya. Kualitas guru akan sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan. guru merupakan ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan anak didik/murid-murid dengan berbagai karakter dan karakteristik, serta tingkat daya serap, dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Muhtar dalam bukunya *Desain Pendidikan Pembelajaran Agama Islam* Menyebutkan bahwa kinerja guru adalah seluruh aktifitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan(Muhktar, *Desain Pendidikan Pembelajaran Islam* (Jakarta Misaka Galiza, 2003) h.84)⁹

⁵. Al-Quran Dan terjemahnya DEPAG RI CV Diponegoro h: 45

⁶ H.J.S Sudarta *Sejarah dan Filsafat Olah Raga* (Bandung Alfabeta 2011) h. 111

⁷. Wawancara Dengan Iif syarifudin Guru TIK SMP Kec. Pontang tanggal 12 April 2018”

⁸ Wawancara dengan haerudin salah satu bendahara sekolah di kecamatan Pontang

⁹ Muhktar, *Desain Pendidikan Pembelajaran Islam* (Jakarta Misaka Galiza, 2003) h.84

1. Kajian Teoritik

a. Insentif

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat

Menurut Emron Edison dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya manusia* mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya terhadap suatu pekerjaan yang telah ia lakukan.¹⁰

Insentif punya kaitan erat dengan kinerja guru menurut Mulyasa dalam buku *Menjadi Guru Profesional Guru*, Bekerja dengan keterampilan dan kebiasaan tertentu serta kegiatan rutin yang sangat diperlukan dan seringkali memberatkan jika kegiatan tersebut tidak dilakukan dengan baik maka bisa merusak dan mengurangi keefektifan guru pada semua peranannya.¹¹

Sedangkan menurut M. Kadarisman Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *Gain Sharing* (penyelaras peningkatan kinerja perusahaan) yang dengan dimaksud sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya¹² Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan mengenai pengertian insentif adalah sebuah penghargaan atau pemberian dalam bentuk uang atau barang sebagai tanda penghargaan atas jasa yang dilakukan oleh bawahan, uang atau barang tersebut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya sebagai sebuah balas jasa terhadap prestasi yang telah dilakukan oleh bawahannya.

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim¹³.

1. Disiplin

¹⁰ Emron Edison *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta 2010), h,120.

¹¹ Mulyasa *Menjadi Guru Profesional* (Bandung :Remaja Rosadakarya 2007), h, 53.

¹² M Kadarisman *Managemen Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016) h, 182.

¹³ Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2000), h.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah mengakar dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana dia tidak berbuat sebagaimana lainnya. Lebih lanjut Soegeng mengatakan disiplin akan membuat orang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang yang tak patut dilakukan.¹⁴

Islam merupakan Agama yang mengatur tentang segalanya termasuk kedisiplinan Firman Allah SWT Surat Al Ahzab Ayat 72

أَنَا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا
(الأحزاب : ٧٢)

Artinya:”*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu*” (Al Ahzab : 72) ¹⁵

Menurut definisi di atas maka penulis menyimpulkan pengertian disiplin adalah upaya sadar dalam mengendalikan perilaku yang mengarahkan seseorang untuk mentaati segala sesuatu yang telah dibuat dan disepakati bersama atau berdasarkan norma yang sudah ada yang diterima oleh kelompok sosial sebagai adat di lingkungan tersebut.

Sedangkan macam-macam disiplin menurut Piet A. Sahertian terbagi menjadi 3 macam yaitu: 1) Disiplin Tradisional adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya merusak penilaian anak didik 2) Disiplin Modern adalah disiplin yang memungkinkan terciptanya dimana anak didik mengatur dirinya, situasi yang sangat akrab, hangat, bebas rasa takut sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. 3) Disiplin Liberal adalah disiplin yang diberikan kepada anak, sehingga anak merasa memiliki kebebasan tanpa batas.¹⁶

Dikutip dari Tesis Lilis Maryati menurut Sujono SK berpendapat mengenai pembagian disiplin menjadi dua bagian sesuai dengan keadaan yaitu: 1) Disiplin pribadi yakni perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu. 2) Disiplin kelompok yakni perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat dan patuh terhadap aturan-aturan hukum dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang kehidupan manusia¹⁷

2. Kinerja

¹⁴. Darwyansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Diadit Medika, 2017), h.92

¹⁵. Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: jabal, 2009), h. 337

¹⁶. Piet Sahertian *Dimensi dimensi Administrasi Pendidikan di sekolah*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2004), h. 127

¹⁷. Lilis Maryati *Pengaruh Bentuk Tanggung Jawab Orang Tua dan guru Terhadap Peningkatan Disiplin Siswa di MIS Kabupaten Pandeglan*, (Serang, UIN Banten, 2017) h, 45

Banyak pendapat para pakar yang mendefinisikan tentang kinerja terdapat juga beberapa perbedaan tentang definisikan kinerja dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang masing masing pakar dalam melihat keberadaan kinerja bahkan dari segi terminologi sendiri banyak istilah yang dipakai selain kinerja istilah tersebut antara lain disebut juga unjuk kerja hasil kerja dan prestasi kerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Join Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.¹⁸

Menurut Henri Simamora atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai ungkapan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu dengan kata lain prestasi kerja (performance) diartikan sebagai salah satu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kualitas maupun kuantitasnya¹⁹

Sedangkan menurut pendapat Moeheriono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²⁰.

Tak jauh berbeda pengertian kinerja berdasarkan pendapat Muhtar yang dikutip dalam Erjati Abas yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat dan kematangan, kemudian Muktar berpendapat lain mengenai kinerja guru merupakan perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas²¹.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas mengenai kinerja guru maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seluruh perilaku guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai kepada evaluasi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar sebagai seorang yang mengemban amanat dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik yang telah dibebankan kepadanya demi mencerdaskan anak bangsa.

a. Fator Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Kepemimpinan Kepala Madrasah/Sekolah

Kepala Madrasah/Sekolah sangat berpengaruh terhadap baik dan buruknya kinerja guru karena kepala Madrasah/sekolah merupakan figur yang dijadikan contoh para dewan guru dalam menjalankan tugas, guru akan

¹⁸ Darwiansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* h. 67

¹⁹. Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000) h. 423

²⁰. Moeheriono *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012), h, 96.

²¹. Erjati Abas *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Guru*, (Jakarta: Gramedia 2017), h,

merasa segan lalai dalam tugas jika kepala Sekolah/Madrasah memberikan contoh yang baik dari segi kedisiplinan serta kinerja, sebaliknya guru akan merasa mudah melemparkan kesalahan kepada kepala Sekolah/Madrasah jika ditegur terhadap kesalahannya jika kebetulan kepala sekolah/Madrasah yang buruk terhadap kinerja.

Menurut Mulyasa menyatakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kompetensi diantaranya : Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, kemudian dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu menjalin hubungan harmonis, berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dan berhasil mewujudkan tujuan Sekolah/Madrasah secara produktif dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²²

2) Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sekelompok orang dalam lingkungan kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, iklim organisasi disekolah/madrasah sangat berpengaruh bagi kinerja terutama kinerja guru mislakan guru baru/pindahan apabila berada dilingkungan yang buruk kinerjanya maka guru tersebut sangat berpotensi tertular terhadap kinerja yang buruk pula meskipun guru tersebut awalnya berasal dari sekolah yang kinerja gurunya bisa dibilang baik bisa juga sebaliknya, menurut *Syaiful Sagala* Iklim organisasi serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dapat dinilai langsung maupun tak langsung yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. iklim Organisasi adalah suatu kulaitas masukan yang relatif dari lingkungan organisai yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisai mempengaruhi tingkah laku mereka atau dapat juga diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan²³(¹. Syaiful Sagala *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta. 2009), h. 130,131

3) Motivasi Kerj

²². E Mulyasa *Standar Kompetensi dan sertifikasi guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h, 126.

Pengertian dasar motivasi adalah keadaan internal organisme baik manusia maupun hewan yang mendorong untuk berbuat sesuat.²⁴(. Muhibbin Syah *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 136

Siagian menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²⁵(Sondang P Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 138

4) **Kompetensi Guru**

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sangat berhubungan erat dengan kinerjanya karena baik dan buruknya kinerja guru tergantung dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Menurut Hamzah B. Uno berpendapat bahwa kompetensi dapat diduga berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak kepada prestasi yang akan dicapai oleh siswa.²⁶(¹. Hamzah B. Uno *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2002) h. 65

Menurut Abdul Rachman Shaleh Kompetensi guru dapat digolongkan menjadi tiga bagian :

1. Kompetensi Bidang Kognitif, yaitu kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan tentang tata cara mengajar, psikologi belajar, bimbingan penyuluhan, administrasi kelas, penilaian hasil belajar, dan pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan lainnya.
2. Kompetensi bidang sikap, yaitu kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya misalnya sikap menghargai pekerjaan, menyenangkan mata pelajaran, yang dibinanya, akrab dengan teman seprofesinya, berkemauan keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

3. Kompetensi tentang perilaku guru, yaitu kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing siswa, memanfaatkan potensi/kemampuan yang ada pada masing-masing guru²⁷.

Firman Allah SWT.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ

مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا

فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Ar-Ra’d:11).²⁸(Al-Qur’an dan terjemahnya (Bandung: jabal, 2009), h. 337

A. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei. Yang bersifat kuantitatif Populasi terjangkau adalah dewan guru SMPN 1 Pontang.

Data yang telah terkumpul, penulis kualifikasikan sesuai dengan jenisnya. Menganalisis data, penulis menggunakan dua pendekatan, yaitu untuk data kualitatif (hasil observasi dan wawancara) dianalisis dengan pendekatan logika. Sedangkan data kuantitatif dengan prosedur statistik deskriptif, yaitu menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengolahan data, dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, ataupun diagram agar memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan atau peristiwa.

Sesuai dengan jenis penelitian ini maka sebelum tehnik statistic digunakan untuk menguji hipotesis diterapkan, terlebih dahulu data dideskripsikan dengan

mengungkapkan Mean, Median, Modus dan standar deviasi juga disajikan dalam dalam daftar distribusi Frekuensi dan histogram sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dari perhitungan dengan nilai F yang ada dalam tabel, untuk tingkat kebebasan dan taraf signifikansi tertentu. Bila nilai F yang diperoleh lebih kecil dari nilai F tabel maka hipotesis H_0 diterima, berarti tidak ada perbedaan nilai rata-rata yang cukup signifikan antar masing-masing kelompok. Sebaliknya bila f lebih besar maka hipotesis H_0 ditolak, berarti ada perbedaan nilai rata-rata yang signifikan, setidaknya ada satu kelompok diantara seluruh pasangan kelompok subyek.

H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara variable X (Pengaruh Insentif) dengan variable Y_1 (Kedisiplinan) dan variable Y_2 (Kinerja Guru).

H_a : Terdapat korelasi positif antara variable X (Pengaruh Insentif) dengan variable Y_1 (Kedisiplinan) dan variable Y_2 (Kinerja Guru).

Untuk menguji hipotesis yang pertama, yaitu pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat maka dilakukan uji t α = taraf signifikansi satu arah pada derajat 0,05 dengan kriteria pengujian

H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ table

HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan jenis penelitian ini maka sebelum tehnik statistic digunakan untuk menguji hipotesis diterapkan, terlebih dahulu data dideskripsikan dengan mengungkapkan Mean, Median, Modus dan standar deviasi juga disajikan dalam dalam daftar distribusi Frekuensi dan histogram sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian hipotesis ini menggunakan tehnik *Analisis Of Variance Tes ANOVA Test* – atau pengujian analisis Varian. Anova test dibuat atas dasar cuplikan-cuplikan acak sederhana yang ditarik secara bebas yang ditarik secara bebas dari setiap populasi

pengujian itu beranggapan bahwa populasi-populasi disebarkan secara normal dan memiliki varian-varian yang sama⁽²⁹⁾Soegiarto *Statistik Lanjutan*, (2004), h,309

ANOVA biasa digunakan untuk membandingkan mean dari dua kelompok atau lebih dari kelompok sampel yang telah dipilih secara acak secara simultan perbedaan Mean antar pasangan kelompok diuji untuk mengetahui apakah ada satu atau lebih Mean yang berbeda dari satu atau lebih mean yang lain uji ANOVA ini juga bisa disebut sebagai *One Way Analysis Of Variance*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dari perhitungan dengan nilai F yang ada dalam tabel, untuk tingkat kebebasan dan taraf signifikansi tertentu. Bila nilai F yang diperoleh lebih kecil dari nilai F tabel maka hipotesis H_0 diterima, berarti tidak ada perbedaan nilai rata-rata yang cukup signifikan antar masing-masing kelompok. Sebaliknya bila f lebih besar maka hipotesis H_0 ditolak, berarti ada perbedaan nilai rata-rata y yang signifikan, setidaknya ada satu kelompok diantara seluruh pasangan kelompok subyek.

H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara variable X (Pengaruh Insentif) dengan variable Y_1 (Kedisiplinan) dan variable Y_2 (Kinerja Guru).

H_a : Terdapat korelasi positif antara variable X (Pengaruh Insentif) dengan variable Y_1 (Kedisiplinan) dan variable Y_2 (Kinerja Guru).

Untuk menguji hipotesis yang pertama, yaitu pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat maka dilakukan uji t α = taraf signifikansi satu arah pada derajat 0,05 dengan kriteria pengujian

H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ table

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa pengujian hipotesis penelitian pada tiap uji hipotesis diperoleh sebagai berikut.

1. Tingkat ketercapaian, hasil penelitian tingkat ketercapaian pemberian insentif dalam penelitian ini mencapai rata rata 84,69 dengan persentase 60,69 % termasuk kedalam kategori baik
2. Hasil penelitian tingkat ketercapaian pelaksanaan kedisiplinan dalam penelitian ini mencapai rata rata 81,22 dengan persentase 67,66 % termasuk kedalam kategori baik
3. Hasil penelitian tingkat ketercapaian pelaksanaan kinerja guru dalam penelitian ini

mencapai rata rata 82,88 dengan persentase 67,66 % termasuk kedalam kategori baik

Tab. 4.8

Tabel 4.8 Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Korelasi		Ket	Uji "t"		Ket
		r_{hitung}	r_{tabel}		t_{hitung}	T_{tabel}	
1	Variabel X terhadap Variabel Y_1	0,05	0,40	Signifikan	0,40	58,9	Ha diterima
2	Variabel X terhadap Variabel Y_2	0,23	1,87	Signifikan	1,87	58,9	Ha diterima

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan pengujian hipotesis penelitian, rumusan masalah ketercapaian pengaruh variabel X (insentif di SMPN 1 Pontang dan MTsN Ciruas pada kategori sedang hal ini ditunjukkan dengan hasil angket rata-rata 84,89 dengan frekuensi mencapai mencapai 60, 49% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Untuk menjawab rumusan yang kedua, peneliti memperoleh hasil berdasarkan uji hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat Ketercapaian pelaksanaan kedisiplinan di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang sebesar 67,68%. sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Selanjutnya jawaban rumusan masalah yang ketiga adalah tingkat Ketercapaian Kinerja Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. Sebesar 69,06%. sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat dinyatakan berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi sederhana Terdapat pengaruh insentif terhadap Kedisiplinan Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. sebesar 25%. , berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) dan

penolakan terhadap hipotesis nihil (H_0) yang artinya “Terdapat pengaruh antara *Insentif* terhadap Kedisiplinan”. Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang

5. Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat dinyatakan berdasarkan hasil peneitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi sederhana Terdapat pengaruh insentif terhadap Kinerja Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang. sebesar 52%. , berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H_0) yang artinya “Terdapat pengaruh antara *Insentif* terhadap Kinerja”. Guru di SMPN1 Pontang dan MTsN Ciruas/Serang